
For us, by us

Ervaringen van jongeren met migratieachtergrond in het middenveld in Antwerpen

Fatima Laoukili

2023



Inhoud

01 Inleiding

02 Case study jongeren & hun engagement

03 Conclusies

04 Wat denk jij?

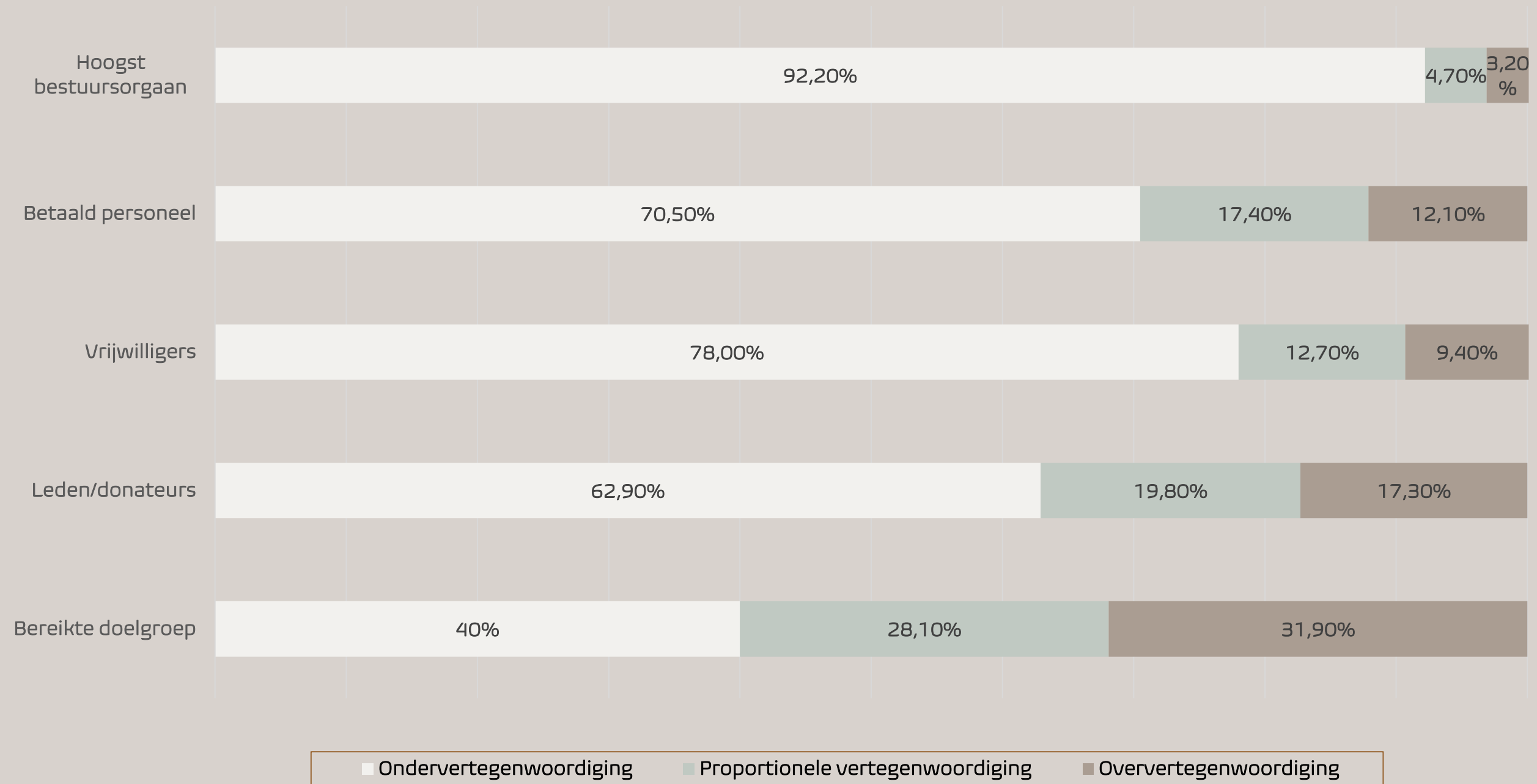


01 Inleiding

- Etnisch-culturele diversiteit
 - Eén op vijf van de Vlaamse burgers een migratieachtergrond & helft niet-Europese herkomst & het is in stijgende lijn
- Middenveldorganisaties: In het midden tussen overheid, markt en burger/gemeenschap
 - Streven geen winst na
 - Streven naar maatschappelijke verandering
 - Diensten leveren die niet exclusief privaat zijn
 - Ontstaan vanuit de samenleving, dus niet opgericht door een overheid
- Middenveldorganisaties & hun rollen
 - Dienstverlenende, politieke en/of gemeenschapsvormende rol

01 Inleiding

- Bij **70%** van de Vlaamse middenveldorganisaties staat deze groeiende etnisch-culturele diversiteit in de samenleving op de radar, maar **zelden** prioritair:
 - Openheid voor verschillen & interculturele competenties belangrijker dan personeelsbeleid & samenstelling besluitvormingsorganen, maar net daar knelt het schoentje,...



01 Inleiding

- Geen eenduidige verklaring, wat men het meest zegt:
 - ✓ Mensen met migratieachtergrond kennen onze organisatie niet
 - ✓ Het is een moeilijk te bereiken doelgroep
 - ✓ Er is een gebrek aan andere mensen met migratieachtergrond in organisatie.

Samengevat

- Weinig etnisch culturele diversiteit in organisaties in Vlaanderen versus een stijgende superdiversiteit > falend in adapteren t.a.v. diverse populatie & ondanks belangrijke rol middenveld
- Weinig tot geen adequate diversiteitsbeleid, beslissingen eerder ad hoc & niet prioritair
- Wat doet dit met jongeren met een migratieachtergrond die in het stedelijk middenveld hun plaats proberen te verwerven?

02 Case study jongeren & middenveldengagement

- Antwerpen: superdiversiteit (majority-minority), dynamisch middenveld
- Focus op jongeren met migratieachtergrond* & hun engagement & ervaringen in het middenveld in Antwerpen (jeugd & cultuursector)
- Jongeren zetten zelf nieuwe initiatieven op ("for us, by us") als reactie op status quo gevestigde middenveldorganisaties t.a.v. superdiverse realiteit
- Theoretische benadering: institutioneel ondernemerschap > *disruptief proces waarin nieuwe initiatieven worden gecreëerd of bestaande worden getransformeerd daar waar zich opportuniteiten voordoen...*

02 For us, by us: waarom?

- Diagnoses op organisatieniveau
 - Onbeantwoorde noden
 - Inadequaar diversiteitsbeleid (cfr. inclusie) & onderrepresentatie in gevestigde organisaties
 - Gebrek aan ondersteuning & erkenning door gevestigde organisaties
 - Gebrek aan flexibiliteit door gevestigde organisaties



Ik vond de (gevestigde) jeugdorganisaties erg traditioneel en niet innovatief, er werden alleen informele activiteiten georganiseerd met instuif, drank of gewoon hangen. (...) Of een ander voorbeeld, veel blanke organisaties die veel mensen met andere roots aantrekken en voor kerstmis en lichtfeest doet men iets maar bij de ramadan valt het stil. Waarom is dat?



Mijn issue is heel vaak dat organisaties in het middenveld wel een heel divers publiek willen bereiken, maar in hun eigen team of in hun eigen werking ze daar niet divers zijn, of toch enkel op het laagste niveau. Als het gaat over kaderfuncties of directies dan is het wit en mannelijk van twintig of dertig jaar geleden.

Maar ja diversiteit betekent niet wij hebben zoveel mensen van een bruine huidskleur en hoola dat is diversiteit, nee. Die stem moet doorstromen, geaccepteerd worden, rekening mee gehouden worden en liefst ook omgevormd worden in beleid en acties en dat ontbreekt nog heel erg.



*Alleen **stuiten** wij veel meer dan anderen **op**, omdat we geen jeugdwerkers hebben, **personeelstekort**, we hebben te **weinig tijd** om dat te blijven onderhouden en we hebben ook gewoon te **weinig middelen**. Het geld gaat jammer genoeg naar vriendjespolitiek, gaat naar **de grote jeugdhuizen** die misschien niet zoveel impact hebben als wij (...) Dat werkt heel demotiverend omdat we heel veel goede ideeën hebben en heel veel dingen willen uitvoeren en dat doen we dan op kleine schaal. (...) we doen dingen waar we **niet** genoeg voor **gewaardeerd** worden en anderen gaan met de pluimen lopen.*



Die blanke organisaties zijn meestal gevestigde waarden, die jarenlang bezig en nog superblank zijn. Die hebben een structureel probleem en ik heb zoveel gesprekken gehad en het komt er niet door.(...) er was een event van (een gevestigde ontwikkelingsorganisatie) en de organisator zei dat ze (jongeren met een migratieachtergrond) niet naar hun events kwamen. Ik vroeg 'waarom betrekken jullie dan niet ook andere goede doelen? Doelen die bijvoorbeeld ook iets doen in Afrika of Azië.' En ze vond het geen goed idee en ik zei 'heb je het geprobeerd?' 'Ja, dat gaat niet werken want we hebben een vaste doel.' En ik zei haar dat dat het probleem was, ik geef het mee en je veegt het van tafel weg.

02 For us, by us:hoe?

- Nieuwe initiatieven presenteren zich zelfbewust als pogingen om het *anders* aan te pakken & reflectie t.a.v. verbeterde sociale positie samenleving
 - Activiteiten meer in lijn met noden doelgroep (vaak ook hybride)
(mechanisme 3)
 - Diverser team & herkenbaarheid
 - Focus op maatschappelijke topics
 - Participatieve insteek: doelgroep betrekken in organisaties & empoweren

“

(...) dat was ook de taal, opleidingsniveau was lager. Nu is iedereen Nederlands machtig, kennis ligt voor het grijpen en dat geeft een mens met een etnische achtergrond meer kracht om zich te organiseren in zaken waar zij volledig recht op hebben maar daar niet erkend op worden. Dus ze gaan daar die erkenning opeisen.

“

(...) we zijn niet vastgeroest binnen de jeugdsector, we richten ons ook op het onderwijs (...) of binnen de kunstsector. Dat is eigenlijk denk ik ongezien, weinig jeugdorganisaties nemen die piste. (...) Het voordeel bij ons is dat we een organisatie is die zich niet plooit op het lokale, zoals het klassieke jeugdwerk zoals instuif. We zijn echt bezig op het Vlaams niveau, we proberen naar buiten toe heel breed te gaan en allerlei thema's te bespreken en het maatschappelijk debat te integreren in onze werking.

“

Dus ja voor mij zonder twijfel moet er representatie zijn op alle niveaus van je organisatie, omdat het ook gewoon de enige manier is om de juiste en de meest impactvolle projecten en doelstellingen te hebben (...). Ik denk ook dat het (diversiteit) automatisch komt, want het verhaal van (onze organisatie) kwam ook vanuit mensen zoals mij en je trekt dan ook andere mensen aan en dat is organisch. Je bent meer geëngageerd om bij een organisatie te gaan, waar je jezelf in herkent

“

Iets wat ik heel belangrijk vind is transformatie en het niet vasthouden van macht, maar het doorgeven van macht als iets dat iedereen aan tafel kan hebben. De bedoeling is dat we binnen twee à drie jaar de meisjes die we nu coördineren het stilletjes aan gaan overpakken en dat zij gewoon doen wat ik nu doe samen met mijn collega. Dat ze dossiers leren schrijven, communicatieplan leren opstellen, et cetera. Dit omdat het hun project is. Op het einde van de rit, het is voor hen begonnen geweest.

02 For us, by us: (te overkomen) drempels

- Samenlevings- en beleidsniveau (mechanisme 1 t.e.m. 4)*

- verharding debat migratie & polarisatie
- benadelende subsidiesysteem
- politiek wantrouwen
- oppervlakkige relatie overheid

- Organisatieniveau (mechanisme 1 & 2)*

- samenwerkingsverbanden noodzakelijk, maar vaak éénrichtingsverkeer en ongelijk
- wantrouwen





Als je nu kijkt naar de middelen die ze willen afpakken van organisaties die zich terugplooien op etnische of religieuze identiteiten, dan heb je het gevoel dat er een klopjacht wordt georganiseerd op iedereen die anders is en die juist vanuit een nood iets organiseren om zich als deel van de samenleving te maken en die worden dan juist kapotgemaakt die organisaties.



*En toch nog steeds wanneer we in **contact** komen met de **stad** gaan ze er steeds vanuit dat we een Marokkaanse organisatie zijn, terwijl we er zitten met **verschillende mensen**. (...) gewoon een **te grote kloof** tussen mensen die de bureaujobs uitoefenen en mensen die in het veld zitten. Als de **jeugddienst** bijvoorbeeld wat vaker naar de jeugdhuizen zouden gaan waar ze de dossiers van behandelen, dan zou de situatie helemaal anders zijn en zouden ze helemaal **anders in gesprek** gaan met de organisaties en veel **meer begrip** tonen voor het werk dat ze doen.*

03 Conclusies

- **Startpunt:** Vlaams en lokaal (Antwerpen) middenveld onvoldoende aangepast aan superdiverse realiteit & mismatch in 'sense of urgency' en diversiteitsbenadering t.a.v. jongeren met migratieachtergrond
- **Reactie:** jongeren met migratieachtergrond in Antwerpen nemen heft in eigen handen
 - + eigen organisatie betekent vaak ruimte om je eigen ideeën toe te passen > innovatie
 - maar ook:
 - veel moeten doen met weinig middelen (benadelend subsidiesysteem, politiek discours,...) > innovatie niet 'beloond'
 - samenwerkingen noodzakelijk versus belang autonomie & wantrouwen
 - druk naar professionalisering maar vast kader
- **Noodzakelijk:** erkennen en ondersteunen nieuwe (perifere) initiatieven i.p.v. willen toe leiden naar centrum
 - Beleids- en overheidsniveau: faciliterende rol opname overheid, gunstigere subsidievoorwaarden –en proces (mechanisme 3)*
 - Organisatieniveau: inzetten op inclusieve, wederkerige en duurzame samenwerkingen > vraagt erkenning als volwaardige speler in het veld (mechanisme 1) & creëer open-minded en zelfkritische houding

04 Wat denk jij?

Zijn er vragen?

- Reflectievragen:

- Hoe (etnisch-cultureel) divers én inclusief is jouw organisatie in functie met je visie, missie, te willen bereiken doelgroep?
- Opkomende burgerinitiatieven van personen met migratieachtergrond moeten beter ondersteund worden, maar waar knelt het schoentje volgens jou? Welke rol kan jouw organisatie hierin spelen?
- Samenwerkingsnetwerk: in hoeverre heeft jouw organisatie samenwerkingsrelaties (gehad) met etnisch-culturele organisaties? Hoe verliep/verloopt dit? Zijn er good practices waar je aan denkt?
- ,...

Is de tijd op? Of stel je liever je vraag via mail? Dat kan via:



fatima.laoukili@uantwerpen.be

Bedankt!

